



Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Daerah Khusus Ibu Kota DKI Jakarta

Ika Cahya Lestari

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Qiqi Asmara

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. K.H Ahmad Dahlan, Cirendeui, Kec. Ciputat, Tangerang Selatan 15419

Korespondensi penulis: ikacahyalestari21@gmail.com

***Abstract.**Position analysis is an action taken in preparing the needs for the number and type of Civil Servant positions that pay attention to each workload. In the Secretariat of the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency, there are employees who have positions that are not in accordance with the required competencies and then there are vacant positions caused by non-optimal task implementation. This study aims to determine the effect of position analysis on the performance of the DKI Jakarta Regional Planning and Development Agency Secretariat. The method used is casual quantitative research by distributing questionnaires and analyzing data using SPSS version 25. A total of 30 employees at the Secretariat of the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency became the population used in this study using saturated samples. In analyzing the data using simple linear regression technique. This study produces information that there is an effect of job analysis on employee performance and 88% job analysis affects the performance of employees at the Secretariat of the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency.*

Keywords: Service Quality, Service System, Sosial Services

Abstrak. Analisis jabatan merupakan sebuah Tindakan yang dilakukan dalam membuat penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil yang memperhatikan setiap beban kerja. Pada Sekretarian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta terdapat pegawai yang memiliki jabatan tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan lalu adanya kekosongan jabatan yang disebabkan oleh pelaksanaan tugas secara tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja Sekretariat Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kasual dengan penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Sebanyak 30 orang pegawai pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta menjadi populasi yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Dalam melakukan analisis data menggunakan Teknik regresi linear sederhana. Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa adanya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dan sebesar 88% analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta.

Kata kunci: Kualitas Pelayanan, Sistem Layanan, Dinas Sosial

LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan sebuah roda organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang cukup penting, maka dari itu organisasi dituntut untuk memiliki anggota yang berkualitas untuk menciptakan organisasi yang produktif. Maka dari itu penting bagi setiap organisasi untuk melakukan analisis Kepada setiap jabatan strategis dalam melakukan

pencegahan terhadap potensi resiko yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Analisis jabatan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi yang memiliki peran penting dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi yang berdampak kepada produktivitas, pelayanan dan tujuan yang ingin dicapai.

Analisis jabatan menjadi kebutuhan bagi organisasi untuk memperjelas muatan dalam pekerjaan dari setiap jabatan, mulai dari Tingkat tertinggi hingga terendah dalam sebuah organisasi. Melalui hal tersebut maka diharapkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan tugas secara professional sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Analisis jabatan dapat menghasilkan penjelasan mengenai deskripsi jabatan secara detail, kebutuhan spesifikasi jabatan yang diperlukan dan juga bahan evaluasi dari setiap jabatan.

Deskripsi jabatan berbentuk dalam sebuah pernyataan yang ringkas dan tepat mengenai apa yang dilaksanakan oleh pegawai ketika bekerja dan akan menjadi acuan dalam penetapan spesifikasi serta evaluasi jabatan. Sementara itu spesifikasi jabatan berbentuk standar keahlian yang dimiliki pada posisi jabatan tertentu dengan tujuan mempermudah anggota dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DKI Jakarta mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan penunjang urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan. BAPPEDA memiliki tanggung jawab dan fungsi BAPPEDA yang sangat penting bagi sebuah pemerintahan, maka analisis jabatan sangat penting untuk dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di BAPPEDA, analisis pekerjaan membantu dalam perekrutan, penempatan, dan pemilihan karyawan, menetapkan gaji, menciptakan jalur karier bagi anggota staf, dan mencari tahu jumlah pekerjaan yang tepat untuk diselesaikan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Tabel 1 Data Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Ruang				jumlah
		A	B	C	D	
1	IV	0	1	0	0	1
2	III	13	9	3	2	27
3	II	0	2	0	3	5
4	I	0	0	0	0	0
jumlah						33

Sumber: Data Normatif Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tabel diatas mengatakan pada Sekretariat Badan di BAPPEDA DKI Jakarta memiliki pegawai sebanyak 1 orang dengan golongan IV, sebanyak 27 orang pada golongan III, 5 orang pada golongan II dan tidak ada pegawai yang menduduki golongan I.

2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	4
2	Sarjana (S1)	9
3	Diploma	9
4	SLTA	11
5	SLTP	0
6	SD	0
Jumlah		33

Sumber: Data Normatif Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tabel tersebut menjelaskan informasi mengenai latar belakang Pendidikan para pegawai dengan 4 orang pegawai berada pada Tingkat (S2) Pasca Sarjana, 9 orang lulusan (S1) Sarjan, 9 orang ada pada Tingkat Diploma, 11 orang berasal dari lulusan SMA/SLTA. Kualifikasi Pendidikan menjadi salah satu faktor penting yang perlu dicantumkan kedalam informasi rekrutmen pada posisi jabatan strategis, hal ini selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 3 Daftar Nama Subbagian Pada Bidang Sekretariat Badan 2022

Nama bidang	Sub bidang/seksi
Sekretariat	1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian 2. Sub Bagian Keuangan 3. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Sumber: BAPPEDA DKI Jakarta

Dari informasi tersebut dapat diketahui ada beberapa sub bidang/seksi yang berfungsi untuk mendukung kinerja pada Sekretariat badan, maka dari itu analisis jabatan memegang peranan penting dalam proses penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya dalam penambahan bidang kerja akan memiliki dampak terhadap beban kerja dan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Namun pada implementasi nya terdapat temuan adanya pegawai yang kurang menguasai keahlian atau kompetensi pada jabatannya. Hal ini terjadi karena terdapat pegawai yang kurang memahami dengan bidang pekerjaan yang dia kerjakan dan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pada Sekretariat badan Bappeda DKI Jakarta.

KAJIAN TEORITIS

A. Analisis Jabatan

Hasibuan (Marnisah & Zamzam, 2021) berpendapat bahwa analisis jabatan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, serta mengapa pekerjaan tersebut harus dikerjakan atau informasi tertulis mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan dalam suatu instansi agar tujuan tercapai.

Analisis jabatan memiliki beberapa dimensi atau indikator, diantaranya: (Dessler dalam Salmah, 2013)

1. Wewenang
2. Tanggung jawab
3. Kondisi kerja
4. Fasilitas kerja
5. Standar hasil kerja
6. Pendidikan dan pelatihan
7. Kompetensi

B. Kinerja Pegawai

Menurut Desseler (2006:38) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja pegawai (*job performance*) dapat dimaknai sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab serta tugas kerja yang dibebankan kepadanya. (Asnawi, 2019).

Kinerja diukur ke dalam beberapa indikator, diantaranya: (Jaenudin & Chairunisa, 2015)

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Perilaku kerja

C. Hipotesis

Pada penelitian ini analisis jabatan (X) merupakan variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat.



Maka hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat badan di Badan Perencanaan Pembangunan DKI Jakarta

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat badan di Badan Perencanaan Pembangunan DKI Jakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif, Metode kuantitatif menurut Sugiono (2017; 13) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotetis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini menetapkan variabel independent (X) adalah analisis jabatan, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Kemudian analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus persamaan regresi linear sederhana berikut ini:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

b : konstanta regresi (slope)

X : Analisis Jabatan (variabel bebas, predictor)

a : Konstanta (intersep), perpotongan dengan sumbu vertikal

e : Standar error

Selanjutnya Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian ini dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal. 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

Uji parsial (T test) dilakukan dengan menggunakan significance level $0,05$ ($\alpha=5\%$). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain bahwa variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Demikian juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka valid. Karena dalam penelitian ini terdapat 30 responden dengan batas standar eror adalah 5 % maka r tabelnya adalah sebesar 0,361.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,520	0,361	Valid
X2	0,491	0,361	Valid
X3	0,465	0,361	Valid
X4	0,492	0,361	Valid
X5	0,421	0,361	Valid
X6	0,487	0,361	Valid
X7	0,385	0,361	Valid
X8	0,583	0,361	Valid
X9	0,603	0,361	Valid
X10	0,571	0,361	Valid
X11	0,553	0,361	Valid
X12	0,524	0,361	Valid
X13	0,627	0,361	Valid
X14	0,609	0,361	Valid
X15	0,465	0,361	Valid
X16	0,475	0,361	Valid
X17	0,618	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Melalui tabel hasil uji validitas analisis jabatan (X) diatas diketahui seluruh item dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,440	0,361	Valid
Y2	0,449	0,361	Valid
Y3	0,384	0,361	Valid
Y4	0,523	0,361	Valid
Y5	0,673	0,361	Valid
Y6	0,462	0,361	Valid
Y7	0,429	0,361	Valid
Y8	0,564	0,361	Valid
Y9	0,596	0,361	Valid
Y10	0,516	0,361	Valid
Y11	0,549	0,361	Valid
Y12	0,747	0,361	Valid
Y13	0,661	0,361	Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25 (2023)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid semua, dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X	0,827	0,600	Reliabel
Y	0,790	0,600	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS Versi 25

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* menunjukkan variabel analisis jabatan (X) adalah 0,827 dan variabel kinerja pegawai (Y) 0,790 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki nilai $>0,6$ yang menyatakan kuesioner reliable (konsisten) dan layak diuji.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

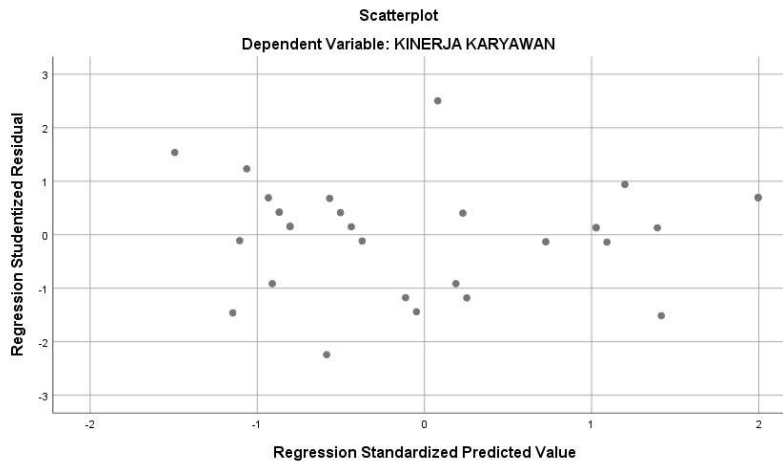
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73089269
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.114
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS Versi 25 (2023)

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,110 $>0,05$ dan bisa dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Hiteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS Versi 25

Gambar tersebut memprlihatkan titik-titik menyebar dengan acar antara atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

D. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.697	3.325		1.413	.169
	ANALISIS JABATAN	.700	.047	.942	14.880	.000

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel coefficients tersebut maka mendapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,697 + 0,700X$$

Hasil persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. α adalah konstanta dari unstandardized coefficients. Pada tabel di atas nilai konstanta sebesar 4,697. Mempunyai arti jika nilai variabel independen (Analisis Jabatan) = 0 (nol), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 4,697 atau dalam arti lain jika tidak ada Kompetensi maka Kinerja Pegawai sebesar 4,697.
2. b adalah koefisien regresi. Nilai pada tabel adalah 0.700 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat analisis jabatan (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,700. karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa analisis jabatan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya apabila analisis jabatan naik maka kinerja pegawai akan naik.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884	.962

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 25

Hasil uji koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa nilai adjuster R2 sebesar 0,884 yang dapat diartikan bahwa kontribusi variabel analisis jabatan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,884 atau 88,4%, sedangkan sebanyak 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dilakukan penelitian.

Dapat diketahui nilai R sebesar 0,942 dan nilai koefisien korelasi berada pada taraf 0,80-1 yang berarti hubungan korelasi variabel analisis jabatan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai.

2 Uji Parsial (t test)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (t test)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.697	3.325		1.413	.169
	ANALISIS JABATAN	.700	.047	.942	14.880	.000

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh:

- a. Uji hipotesis yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05. berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel analisis jabatan $0,00 < 0,05$. maka pengambilan keputusan yang digunakan $\text{sig} < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan analisis jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Uji hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.

Rumus yang digunakan :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n-k-1 : \alpha/2 \\
 &= 30-1-1 : 0,05/2 \\
 &= 28 : 0,025 \text{ (lihat pada tabel distribusi t)} \\
 &= 2,04841
 \end{aligned}$$

Dikarenakan nilai thitung $14,880 > t_{\text{tabel}} 2,04841$ sehingga digunakan pengambilan keputusan thitung $> t_{\text{tabel}}$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh analisis jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Temuan uji regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel X - analisis pekerjaan - mempengaruhi variabel Y, atau kinerja karyawan. Nilai koefisien kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,697 tanpa adanya analisis pekerjaan (X), sesuai dengan nilai konstanta sebesar 4,697. Dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai koefisien regresinya positif. Tingkat analisis

pekerjaan (X) akan naik sebesar 1% untuk setiap kenaikan 0,00 kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai koefisien regresi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa ketika analisis pekerjaan naik, maka kinerja karyawan juga akan naik. Dengan melihat nilai R square, variabel analisis jabatan (X) memiliki pengaruh sebesar 0,884 terhadap kinerja karyawan (Y), artinya 88,4% variasi disebabkan oleh variabel analisis jabatan dan sisanya sebesar 11,6% disebabkan oleh variabel eksternal.

SARAN

Perlu melakukan peningkatan kinerja individu dan organisasi, kemudian staf Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta harus meningkatkan keahlian, pendidikan, dan pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan kebijakan penempatan pegawai dapat mempertimbangkan analisis jabatan. Kemudian, penelitian yang dapat memajukan dan melengkapi penelitian yang sudah ada di masa depan diperlukan mengingat kemajuan pengetahuan dan perubahan lingkungan yang begitu cepat.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan 2016. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Muslim, & Hadi, L. (2020). Pelayanan Publik (Konsep, Inovasi dan Semangat Anti Korupsi). Pekanbaru: Kreasi edukasi.
- Yunanik. (2013). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Rangka Menyiapkan Organisasi Akamigas Menuju Stem Akamigas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 70- 9
- Tompo, Gusti Zulkarnain, Andi Gau Kadir, and Andi Murfhi. 2017. "Analisis Peranan Bappeda Dalam Pembangunan Di Kabupaten Jeneponto." *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 5(1):9–20.
- Junaidin, Junaidin. 2016. "Proses Analisis Jabatan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 2(2):315–25.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281

Buku

- Dessler, G. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sirait T.J. (2006) Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Grasindo, Jakarta.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich,., & J.H. Donnelly (1993) Organizations, Behavior, Structure, Processes. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2017). Human Resources Management in Canada. Canada: Pearson Canada Inc.
- Sedarmayanti (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Refika aditama. Bandung.
- Indrasari, M. (2017). kepuasan kerja dan kinerja karyawan. sidoarjo: indomedia pustaka
- Widhiastuti, H. (2013). fungsi analisa pekerjaan dalam pengelolaan organisasi. semarang: semarang university press.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: cv. Athra Samudra.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dn R&D,Cet.26; Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2013, “Metode penelitian kuantitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta.